

<https://helda.helsinki.fi>

Nuorten eläinlääkäreiden raskas, mutta palkitseva työelämä - kyselytutkimus

Joutsen, Suvi

2018

Joutsen , S , Bengs , C , Kallio-Kujala , I J , Kanerva , A , Öystilä , S & Ruohoniemi , M 2018
, ' Nuorten eläinlääkäreiden raskas, mutta palkitseva työelämä - kyselytutkimus ' , Suomen
eläinlääkärilehti , Vuosikerta. 124 , Nro 6 , Sivut 311-317 . <
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2514763> >

<http://hdl.handle.net/10138/309495>

unspecified
publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

Nuorten eläinlääkärien raskas, mutta palkitseva työelämä - kyselytutkimus

The burdensome but rewarding work-life of early-career veterinarians - survey

YHTEENVETO

Eläinlääkärin tehtäväkenttä on laaja ja sen vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Vastavalmistuneilta eläinlääkäreiltä vaaditaan tieteenalakohtaisen osaamisen lisäksi monia muitakin taitoja, esimerkiksi asiakaspalvelussa. Selvitimme uransa alkuvaiheessa olevien eläinlääkärien näkemyksiä työn palkitsevista ja raskaista puolista. Tutkimus toteutettiin verkkopohjaisen kyselyn avulla. Siihen vastasi 133 vuosina 2011–2015 valmistunutta eläinlääkärää ja 58 vastaushetkellä väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskennellyttä opiskelijaa. Vastaajat kuvailivat työelämänsä haasteita ja palkitsevia asioita hyvin laajasti. Usein sama asia saatettiin kokea sekä palkitsevana että raskaana. Yleisimmin he mainitsivat työnsä palkitsevana puolena ammatilliset onnistumiset. Myös asiakkaisiin liittyvät positiiviset kokemukset, uusien asioiden oppiminen, työn kokeminen merkitykselliseksi ja kollegat koettiin palkitseviksi. Vastaavasti raskaina puolina nuoret eläinlääkärit kokivat haastavat asiakastilanteet ja epäonnistumiset. Moni nuori eläinlääkäri myös murehti mahdollisia tulevia epäonnistumisia ja koki epävarmuutta osaamisestaan työssään. Työsuhteisiin liittyvät asiat, kuten työsidonnaisuus ja työsuhteisiin liittyvä epävarmuus, huolettivat nuoria eläinlääkäreitä. Nuoret eläinlääkärit tarvitsisivat sekä opintojen aikana että työelämässä tukea ja työkaluja, kuten perehdytystä, mentorointia ja työnohjausta, työhyvinvoinnin edistämiseksi ja palkitsevien asioiden muuttamiseksi voimavaraksi.

YDINKOHDAT

- Kysyimme työuransa alussa olevilta eläinlääkäreiltä, mitkä asiat heidän työssään ovat palkitsevia ja mitkä raskaita.
- Asiakkaisiin liittyvät asiat koettiin sekä palkitsevina että raskaina.
- Ammatillinen onnistuminen koettiin palkitsevana, mutta toisaalta koetut epäonnistumiset ja niiden pelko sekä epävarmuus painoivat nuoria eläinlääkäreitä.
- Nuorille eläinlääkäreille tulee tarjota tukea ja työkaluja epäonnistumisten käsittelyyn ja asiakaspalveluun sekä opiskeluaikoina että työelämässä.

Artikkeli tuli toimitukseen 14.10.2016.

SUMMARY

The field of veterinary tasks is wide with continuously growing demands. The early-career veterinarians are expected to be able to apply skills and knowledge not only to aspects regarding veterinary medicine but also for example to customer service. We examined the rewarding and burdensome aspects of the work of early-career veterinarians. The study included an online questionnaire. We received 133 answers from veterinarians who graduated 2011–2015 and 58 answers from students with a temporary license to practice as a veterinary surgeon. The participants described the burdensome and rewarding aspects of their work very widely. Many aspects of the work were perceived as both rewarding and burdensome.

Professional achievements and challenging tasks well were most commonly mentioned as rewarding. Positive interactions with clients, learning new things, finding work meaningful, and colleagues were found to be rewarding as well. Difficult interactions with clients and failures were found to be burdensome. Many of the participants worried about future failures and felt insecure about their competence at work. Over-commitment to work and an insecure work situation worried also early-career veterinarians. Early-career veterinarians should be given support and tools, such as induction, mentoring and supervision, to enhance their well-being at work and the ability to turn the rewarding aspects of work into a reserve of strength during their studies and in working life.

JOHDANTO

Eläinlääkärien tehtäväkenttä on monipuolinen. Jatkuva kehitys ja muutokset yhteiskunnassa tuovat yhä enemmän vaatimuksia eläinlääkärien osaamiselle. Vastavalmistuneilta eläinlääkäreiltä edellytetään tieteenalakohtaisen osaamisen lisäksi paljon muutakin osaamista, kuten viestintä- ja yhteistyötaitoja, eettistä vastuuta, lainsäädännön tuntemusta, liiketaloudellista osaamista, ammattimaista käytöstä, epävarmuuden sietokykyä ja muutosvalmiutta sekä kykyä tunnistaa omat rajoitteensa.¹ Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että muutos eläinlääketieteen opiskelijasta vastuulliseksi eläinlääkäriksi on merkittävä ja se koetaan eri tavoin: osa vastavalmistuneista eläinlääkäreistä kaipaa muita enemmän tukea ja ohjausta.²⁻⁴ Vastavalmistuneiden eläinlääkärien on todettu kokevan puutteita itseluottamuksessaan ja taidoissaan.^{5,6} Yleisimmin todettuja ongelmakohtia äskettäin valmistuneiden eläinlääkärien osaamisessa ovat olleet kokemattomuus käytännön taidoissa ja peruspraktiikan tapauksissa sekä puutteet liiketaloudellisessa osaamisessa ja vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa.⁷⁻⁹ Eläinlääkärien perehdytys ja tuki jää kuitenkin uran alkuvaiheessa usein melko vähäiseksi.⁴

Viimeisimmän eläinlääkärien terveyttä ja työoloja Suomessa kartoittaneen selvityksen mukaan suurin osa eläinlääkäreistä on tyytyväisiä elämäänsä ja suhtautuu tulevaisuuteen myönteisesti.¹⁰ Heidän työmotivaationsa on hyvä, he ovat sitoutuneita työhönsä ja kokevat sen mielekkääksi.¹¹ Eläinlääkärit kokevat työnsä olevan kuitenkin paitsi sitovaa myös henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa.^{10,11} Eläinlääkärin ammattiin liittyvä erityispiirre on myös joutuminen usein tekemisiin kärsimyksen, surun ja kuoleman kanssa. Eläinlääkärin työn stressitekijöiksi on laajoissa kansainvälisissä tutkimuksissa todettu lisäksi esimerkiksi työnjohdolliset asiat, pitkät työpäivät, työn ja vapaa-ajan huono tasapaino, vaikeat asiakassuhteet ja asiakkaiden korkeat odotukset sekä kotieläinten eutanasia.^{12,13}

Tutkimuksessa selvitimme uransa alkuvaiheessa olevien eläinlääkärien näkemyksiä eläinlääkärin työhön liittyvistä palkitsevista ja raskaista asioista. Eläinlääketiedettä opiskelemaan hakeutuvilla on vahva kiinnostus alaa kohtaan ja motivaatio työskennellä tulevaisuudessa eläinlääkärinä.¹⁴ Tuoreessa tutkimukses-

YDINKOHDAT

- Kysyimme työuransa alussa olevilta eläinlääkäreiltä, mitkä asiat heidän työssään ovat palkitsevia ja mitkä raskaita.
- Asiakkaisiin liittyvät asiat koettiin sekä palkitsevina että raskaina.
- Ammatillinen onnistuminen koettiin palkitsevana, mutta toisaalta koetut epäonnistumiset ja niiden pelko sekä epävarmuus painoivat nuoria eläinlääkäreitä.
- Nuorille eläinlääkäreille tulee tarjota tukea ja työkaluja epäonnistumisten käsittelyyn ja asiakaspalveluun sekä opiskeluaikoina että työelämässä.

Artikkeli tuli toimitukseen 14.10.2016.

sa todettiin Yhdysvalloissa alle 5 vuotta eläinlääkäreinä työskennelleiden olevan hieman vähemmän tyytyväisiä eläinlääkärinä työskentelyyn ja uravalintaansa kuin yli 10 vuotta alalla työskennelleiden.¹³ Tavoitteenamme on löytää myönteisiä tekijöitä, jotka auttavat nuorta eläinlääkärinä säilyttämään innostuneisuutensa ja motivaationsa työtä kohtaan sekä työkaluja raskaiden asioiden vähentämiseen tai kääntämiseen voimavaroiksi. Lääkärien keskeisinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä on todettu olevan toimivat suhteet lääkärikollegoihin ja potilaisiin sekä työn hallintaan liittyvät asiat.¹⁵ Minkälaisia ovat keinot, joilla nuoret eläinlääkärit voivat saavuttaa urallaan tasapainon palkitsevien asioiden ja raskaiden asioiden välille, niin että työkyky säilyy ja työhyvinvointi toteutuu? Miten työympäristö voi vaikuttaa nuoren eläinlääkärin kokemuksiin? Miten nuorta eläinlääkärinä voidaan tukea kasvamaan hyvinvoinniseksi kollegaksi ja ammattilaiseksi?

AINEISTO JA MENETELMÄT

Kyselyn kohderyhmänä olivat viiden viimeisen vuoden aikana valmistuneet eläinlääkärit sekä väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevät opiskelijat.

Artikkelissa kutsumme kyseistä ryhmää nuoriksi eläinlääkäreiksi viitaten tällä uran alkupuolella oleviin eläinlääkäreihin. Kyselytutkimus toteutettiin maaliskuun 2016 aikana verkkopohjaisen SurveyPal-kyselyn avulla. Tarkemmin kyselystä, sen toteutuksesta ja vastaajista on kerrottu aiemmassa artikkelissamme.⁴

Kyselyyn vastasi yhteensä 199 valmistunutta eläinlääkärinä tai väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevää opiskelijaa. Tässä artikkelissa analysoimme 5 viimeisen vuoden aikana (2011–2016) valmistuneiden eläinlääkärien ja väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevien opiskelijoiden vastauksia (n=191). Näistä ryhmistä 5 vuoden sisällä valmistuneita eläinlääkäreitä oli 133 (70 %) ja väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskenteleviä opiskelijoita 58 (30 %).

Käsitlemme kysymyksiä, jotka liittyivät työelämän palkitseviin ja haastaviin puoliin. Vastaajat saivat kuvailla työelämän palkitsevia asioita avoimen kysymyksen avulla: ”Mitkä asiat eläinlääkärin työssä ovat erityisen palkitsevia?” Lisäksi vastaajat saivat kuvailla avoimessa kysymyksessä työelämän haastavia puolia: ”Mitkä asiat eläinlääkärin työssä ovat erityisen raskaita?” Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin aineistolähtöisesti. Ensin kaksi arvioijaa luki itsenäisesti kaikki vastaukset ja teki alustavan luokittelun. Alustavien luokitteluiden perusteella samat arvioijat loivat yhteisen luokittelun, johon he jälleen itsenäisesti sijoittivat vastaukset. Lopuksi arvioijat kävivät läpi luokittelunsa, vertasivat niitä toisiinsa ja kävivät läpi epäselvät vastaukset yhdessä.

TULOKSET

Kyselyyn vastanneista 180/191 (94 %) kuvaili palkitsevina ja 184/191 (96 %) raskaina pitämiään asioita. Vastaukset antoivat monipuolisen kuvan eläinlääkärin työstä. Vastausten pituudet vaihtelivat yhdestä sanasta useisiin lauseisiin. Yhden vastaajan lyhyessäkin vastauksessa saattoi olla useaan eri luokkaan kuuluvia asioita, kuten seuraava lainaus osoittaa:

”Monipuolisuus, itsensä kehittäminen ja jatkuva uuden oppiminen, onnistumiset ja paranevat eläimet sekä mukavat omistajat” (Ote 80, palkitsevat)

Monet esiin nostetut asiat olivat sellaisia, että ne saatettiin kokea sekä palkitsevina että raskaina. Esimerkiksi eläimen eutanasia saatettiin kokea joissakin tapauk-

TAULUKKO 1 TABLE

Nuorten eläinlääkärien työssään palkitsevina kokemat asiat.

The rewarding aspects of early-career veterinarians' working life

Palkitsevana koettu asia Rewarding aspects	Mainintojen lukumäärä * Number of comments (n = 180)
Henkisesti palkitsevat asiat Mentally rewarding	
Ammatillinen onnistuminen Professional achievements	133 (74 %)
Uuden oppiminen Learning new things	31 (17 %)
Itsensä ylittäminen/ oman osaamisen huomaaminen Managing tasks better than expected	30 (17 %)
Työn kokeminen merkitykselliseksi, auttaminen Significance of work, helping	29 (16 %)
Asiakkaat Clients	
Asiakkaat, positiivinen asiakaspalaute Positive feedback from clients	113 (63 %)
Eläimet Animals	9 (5 %)
Työsuhte Employment	
Palkka/ muut työsuhteeseen liittyvät asiat Salary/other aspects of employment	21 (12 %)
Kollegat Colleagues	16 (9 %)
Työn monipuolisuus/ haastavuus The diversity/ challenges of work	13 (7 %)

* Yhden vastaajan kommentissa on voinut olla mainintoja useasta eri vastausluokasta.
Respondents were able to write several aspects in one answer.

sisä palkitsevana ”kaikessa raskaudessaan, kun on kokenut, että on pystynyt tukemaan omistajaa” (Ote 157, palkitsevat) kun taas ”asiakkaat, jotka tuovat lemmikkinsä lopettavaksi ’syyttä’ tai ovat antaneet näiden jo kärsiä pitkään” (Ote 80, raskaat) koettiin raskaina. Myös asiakaskontakteja pidettiin ”monesti päivän parhaana ja pahimpana antina” (Ote 139, palkitsevat).

PALKITSEVAT ASIAT

Nuorten eläinlääkärien palkitsevina työssään kokemat asiat voitiin jakaa henkisesti palkitseviin, asiakkaisiin liittyviin sekä työsuhteeseen liittyviin asioihin (taulukko 1). Useimmiten nuoret eläinlääkärit kokivat työnsä palkitsevana, kun he olivat onnistuneet ammatillisesti, esimerkiksi potilaan parantuksessa tai onnistuessaan haastavana pitämässään toimenpiteessä:

”Potilaat, jotka paranevat ja tuotanto-eläintiloilla eläinten hyvinvoinnin parantaminen, joka näkyy nousseena tuotoksena.” (Ote 102, palkitsevat)

”Kun näkee että eläin toipuu ja voi hy-

vin, ja on voinut auttaa omistajaa.” (Ote 94, palkitsevat)

Yli puolet vastanneista nosti esiin asiakassuhteeseen liittyvät asiat, kuten saaman-
sa positiivisen asiakaspalautteen.

”Kun tekee ensimmäistä kertaa jonkin haastavan toimenpiteen eläimelle ja siinä onnistuu ja omistaja soittaa viikon kuluttua, että eläin voi hyvin ja kiittää hyvästä hoidosta.” (Ote 135, palkitsevat).

Asiakkailta tulevan palautteen lisäksi vastaajat kokivat arvokkaaksi kollegoiden taholta tulevan positiivisen palautteen. Henkisesti palkitsevia asioita nuorille eläinlääkäreille oli myös uusien asioiden oppiminen sekä työn kokeminen merkitykselliseksi.

”Uuden asian oppiminen ja päivä päivältä asioiden sisäistäminen/sitä kautta työn helpottuminen.” (Ote 165, palkitsevat)

”Mahdollisuus työskennellä yhteiskunnallisesti tärkeiden asioiden parissa ja mahdollisuus olla osa tieteen kehitystä.” (Ote 79 palkitsevat)

Ne hetket, jolloin nuori eläinlääkäri huomasi osaavansa asioita, joihin ei oli-

si uskonut pystyvänsä, olivat palkitsevia.

”Hienoa on myös itsensä ylittäminen, kun luuli ettei osaa tai pysty ja sitten pakon edessä onnistui.” (Ote 87, palkitsevat)

Työsuhteeseen liittyvistä asioista nuoret eläinlääkärit mainitsivat positiivisina työstä saadun palkan, kollegoiden kanssa toimimisen sekä työnkuvan monipuolisuuden ja haastavuuden. Myös työn itsenäisyyttä ja vapautta arvostettiin.

RASKAAT ASIAT

Nuorten eläinlääkärien työssään raskaina kokemat asiat voitiin jakaa samanlaisiin teemoihin kuin työn palkitsevat puolet: asiakkaisiin, työn henkisesti raskaisiin puoliin sekä työsuhteeseen liittyviin asioihin (taulukko 2). Eniten nuoret eläinlääkärit kuvailivat työnsä raskaaksi puoleksi haastavia asiakastilanteita ja tyytymättömyyden tai haastaviksi koettujen asiakkaiden kanssa työskentelyä. Asiakkailta koettiin usein olevan kohtuuttomia vaatimuksia. He saattoivat jättää laskun maksamatta, ja myös valitusherkkyyden koettiin lisääntyneen. Samoin tapa, jolla eläinlääkäreitä kommentoitiin sosiaalisessa mediassa, koettiin toisinaan kohtuuttomaksi.

”Omistajien ylisuuret odotukset suhteessa siihen, mitä ovat valmiita maksamaan.” (Ote 187, raskaat)

”Hankalat eläimen hoitoon sitoutumattomat omistajat.” (Ote 152, raskaat)

Joka kolmas vastaaja kertoi liian suuresta työsidonnaisuudesta ja kiireestä; myös päivystäminen koettiin raskaaksi.

”... raskaita ovat usean päivän päivystysputket ja se, että puhelin voi soida ihan koska tahansa. Lisäksi se, jos joutuu menemään tilalle hoitamaan eläintä ja tietää, ettei ole ketään, joka tulisi tarvittaessa auttamaan, jos toimenpide ei onnistu.” (Ote 51, raskaat)

”Oman vapaa-ajan perustelu asiakkaille ja kollegoille. Runsas työsidonnaisuus päivystykseen ja työajattomuuteen liittyen. Päivystystyön arvostuksen puute. Koskaan ei ole varmuutta siitä että pääsee neljältä kotiin.” ”Ylitoista” ei saa mitään lisää.” (Ote 71, raskaat)

Tapahtuneiden epäonnistumisten lisäksi epävarmuus ja pelko epäonnistumisista mainittiin myös usein: neljäsosa mainitsi raskaana asiana ammatillisen osaamattomuuden tunteen ja siitä aiheutuvan epävarmuuden. Asioita murehdittiin paljon, vaikka mitään vakavaa ei olisi sattunutkaan. Myös potilaan kuolema par-

TAULUKKO 2 TABLE

Nuorten eläinlääkärien työssään raskaina kokemat asiat.

The burdensome aspects of early-career veterinarians' working life

Raskaaksi koettu asia Burdensome aspects	Mainintojen lukumäärä ^a Number of comments (n = 184)
Asiakkaat Clients	
Haastavat asiakastilanteet Difficult interactions with clients	78 (42 %)
Muut asiakkaisiin liittyvät ^b Other client-related	15 (8 %)
Eläinten kärsimys ^c The suffering of animals	13 (7 %)
Joutuu toimimaan vastoin periaatteitaan ^d Must act against one's principles	12 (7 %)
Työn arvostuksen puute Lack of appreciation of work	9 (5 %)
Työsuhte Employment	
Työsidonnaisuus ^e Over-commitment to work	60 (33 %)
Päivystykset Being on call	42 (23 %)
Epävarmuus työn jatkuvuudesta Uncertainty in work situation	26 (14 %)
Matalapalkkaisuus Low salary	20 (11 %)
Valvontatehtävät Official control tasks	15 (8 %)
Yksin työskentely Working alone	13 (7 %)
Kollegiaalisuuden puute Lack of collegiality	12 (7 %)
Hankalat tai vaaralliset työskentelyolosuhteet ^f Difficult or dangerous working conditions	11 (6 %)
Yritystoiminnan pyörittäminen Entrepreneurship	11 (6 %)
Ongelmat työyhteisössä Work community problems	10 (5 %)
Henkisesti raskaat asiat Mentally burdensome aspects	
Ammatillisen osaamattomuuden ja epävarmuuden tunne Feeling of professional incompetency and insecurity	50 (27 %)
Epäonnistumiset Failures	28 (15 %)
Riittämättömyyden tunne Feeling of inadequacy	16 (9 %)
Vastuu Responsibility	16 (9 %)
Henkinen paine tai stressi Mental pressure or stress	10 (5 %)

^a Yhden vastaajan kommentissa on voinut olla mainintoja useasta eri vastausluokasta.

Respondents were able to write several aspects in one answer.

^b Maksamattomat asiakkaat, asiakkaiden huono taloudellinen tilanne

Non-paying clients, poor economic condition of clients

^c Huono hoitoon sitoutuneisuus, vaikeat potilastapaukset

Poor compliance with treatment

^d Ei voi toimia tai hoitaa eläintä kuten haluaisi

Veterinarian cannot treat the animals as he/ she wants.

^e Epäsäännölliset työajat, pitää olla aina tavoitettavissa, jatkuva kiire

Irregular working hours, being available all the time, constant rush

^f Pitkät työmatkat, väsyneenä ajaminen, epämiellyttävät työskentelyolosuhteet

Long commute, driving while tired, unpleasant working conditions

haasta mahdollisesta hoidosta huolimatta koettiin raskaana.

"Tuntuu, että alkuun pelkää epäonnistumista ja siitä mahdollisesti seuraavia asioita, vaikka kyseessä olisikin aivan pieni asia. Halu täydellisyyteen on liian kova ja itselleen pitäisi olla armollisempi." (Ote 9, raskaat)

Kokemuksen ja rutiinin puuttuminen mainittiin useissa vastauksissa ja asioiden koettiin helpottuvan osaamisen karttuessa.

"... alussa oleellisen ja käytännössä tärkeän tiedon poimiminen kaikesta päässä olevasta (parin vuoden jälkeen alkaa helpottaa)." (Ote 117, raskaat)

Monet vastaajat nostivat esiin lyhyet työsuhteet ja epävarmuuden työn jatkuvuudesta ja uuden työpaikan löytämisestä; *"... päättyöläisenä potilaiden paranemisesta saa harvoin palautetta eli hankala kehittyä työssään."* (Ote 29, raskaat)

Kollegoiden todettiin olevan *"☺ parhaita, mutta välillä niin raskaita"* (Ote 179, raskaat). Kollegiaalisuuden puute nousi esiin 12 vastauksessa. Esimerkiksi lisääntyneen kilpailun arveltiin vaikuttavan tähän.

POHDINTA

Kyselytutkimuksemme selvitimme uransa alkuvaiheissa olevien eläinlääkärien työn palkitsevia ja raskaita puolia. Aihe oli nuorten eläinlääkärien keskuudessa ajatuksia herättävä, sillä vastaukset olivat pitkiä ja monitahoisia. Monet vastaajien esiin nostamista asioista olivat sellaisia, että ne saattoivat olla sekä raskaita että palkitsevia riippuen tilanteesta, jossa nuori eläinlääkäri ne kohtasi, tai näkökulmasta, jossa ne nostettiin esiin.

Nuoret eläinlääkärit kokivat palkitsevina asioina työssään ammatillisen onnistumisen, uuden oppimisen sekä työnsä monipuolisuuden ja haastavuuden. Joissakin vastauksissa todettiinkin työn helpottuvan osaamisen ja kokemuksen karttuessa. Valmistuessaan eläinlääkärillä on valmiudet toimia alalla, mutta asiantuntijuuden kehittyminen jatkuu edelleen. Osaamisen kehittymistä on kuvattu vaiheittaisena prosessina, jossa keskeistä on kertyvä kokemus. Dreyfus ja Dreyfus¹⁶ tunnistivat asiantuntijaksi kehittymisessä viisi vaihetta: aloittelija, kehittynyt aloittelija, osaava toimija, taitava toimija ja asiantuntija. Osaavalla toimijalla, jollaiseksi työelämään siirtyvän eläinlääkärin voisi luokitella, on käytännön kokemusta todellisista tilanteista ja käsitys

siitä, mikä on tärkeää. Hän kykenee itse- näiseen päätöksentekoon ja tuntee myös vastuuta valinnoistaan.¹⁶ Kertyneen koke- muksen monipuolisuus ja laatu ovat osoit- tautuneet pelkkää kokemuksen pituutta tärkeämmiksi tekijöiksi.^{17,18} Todellinen asiantuntija pyrkii tietoisesti haastamaan ongelmanratkaisutaitojaan kehittämällä osaamistaan ja asettamalla itselleen uusia tavoitteita.¹⁹

Asiakastilanteet nousivat vahvasti esiin sekä työn palkitsevana että raskaina puolina. Eläinlääkärin työ on kohtaamis- työtä, josta suuri osa tehdään eläinten ja ihmisten kanssa. Eläinlääkärit joutuvat työskentelemään usein haastavissa asia- kaspalvelutilanteissa, joissa asiakkaiden tunteiden huomioiminen on tärkeä osa ammatillista onnistumista. Samalla työssä joutuu osoittamaan tunteita, peittämään niitä ja käsittelemään hankalia tunteita. Nuoret eläinlääkärit pitivät selvästi yh- teistyön onnistumista asiakkaiden kanssa tärkeänä, mikä on tyypillistä tiiviisti asiak- kaiden kanssa tehtävälle kohtaamistyölle.²⁰ Lisähaasteita yhteistyöhön asiakkaiden kanssa tuo se, ettei eläinlääkäri välttämät- tä voi itsestään riippumattomista syistä, kuten asiakkaan taloudellisen tai muun henkilökohtaisen tilanteen tai klinikan varustelutason takia, hoitaa potilaita ku- ten asiakas toivoisi. Joskus myös asiakkaan odotukset voivat olla tilanteeseen nähden epärealistisia. Eläinlääkärin kykyä kohdata vaikeiksi koetut asiakkaat on mahdollista kehittää aivan kuten klinisiä taitojakin.²¹

Työsuhteeseen liittyvistä asioista pal- kitsevana koettiin työstä ansaittu palkka ja yhteistyö kollegojen kanssa, raskaina eten- kin työsidonnaisuus ja päivistyksen. Asian- tuntijatyössä on vaikeaa vetää rajaa työn ja yksityiselämän välille. Myös eläinlääkärin työ on entistä enemmän yksityisellä sek- torilla tapahtuvaa, kustannustehokasta ja tulostavuuksista. Kunnatkin voivat hank- kia palveluja ulkopuolisilta palveluntuot- tajilta. Tällainen markkinoiden luominen ja kilpailutus ovat tuoneet johtamisen ja laskentatoimen ammattikunnat ja juristit lisääntyvässä määrin mukaan terveysalan päätöksentekoon; taloudellisesta osaami- sesta on tullut osa alaa ja kilpailuttami- sesta tärkeä osaamisalue.^{20,22} Työntekijän persoonan taloudellinen hyödynnettävyys on keskeinen vaatimus työssä menesty- miselle.²³ Etenkin vastuullisissa tehtävissä toimivat ja urallaan aktiivisesti eteenpäin pyrkivät asiantuntijat saattavat kokea, että

heidän tulee jatkuvasti olla käytettävissä ja päivittää osaamistaan. Tällöin vaarana on, että työ nousee hallitsemaan koko elämää eikä aikaa tai kiinnostusta jää muuhun.²⁴ Shirangin ym.²⁵ tutkimukseen osallistu- neesta noin tuhannesta amerikkalaisesta naiseläinlääkäristä yli kolmasosa kärsi lie- västä psykologisesta stressistä, ja pitkien työpäivien havaittiin altistavan ahdistuk- selle. Samassa tutkimuksessa havaittiin, että naiset joilla oli lapsia, kärsivät vähem- män masennuksesta ja ahdistuksesta kuin lapsettomat kollegansa. Lasten suojaava vaikutus tutkimuksessa selittynee sillä, että työn ulkopuolinen sisältö, oli se sitten perhesuhteet, lapset tai harrastus, auttaa eläinlääkäriä ottamaan aikaa itselleen ja edistää jaksamista työelämässä.

Työelämän ja yhteiskunnan muutok- set heijastuvat eläinlääkärin työhön, työn tekeminen on hektisempää ja muutoksia tapahtuu jatkuvasti. Suhde työsidonnai- suuteen on muuttunut; eläinlääkäritkin arvostavat vapaa-aikaa aiempaa enemmän. Muutokset työyhteisöissä asettavat uusia haasteita: miten, missä ja kenen kanssa työskennellä, miten priorisoida työtehtä- viä tai millaisessa työsuhteessa seuraavaksi työskentelee. Eläinlääkintäalalle lohdullin- nen asia on se, että lääketiedettä ei voida automatisoida vaan ammatillaisia tarvi- taan tulevaisuudessakin. Siinä missä tek- nologia on lisännyt mahdollisuutta tehdä töitä esimerkiksi kotoa käsin, on se myös vaikeuttanut työtehtävistä irrottautumista vapaa-ajalla ja oman ajan rauhoittamiseksi voi joutua tekemään tietoisia rajanvetoja.

Kiireen kokemus oli nuorilla eläinlää- käreillä yksi työn raskaista puolista. Tänä päivänä on yleistä, että työntekijä kokee turhautumista siitä, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Kiire vaikeuttaa myös luottamuksen ja kuulluksi tulemisen tunteen tuottamista asiakkaille, mikä olisi tärkeää kohtaamistyössä ja auttaisi nuoria eläinlääkäreitä myös haastavaksi koetun asiakaspalvelun kanssa.²⁰ Kiireen lisäksi työn intensiteetti ja jatkuvat muutokset tuottavat kuormittavuutta, jolloin riski-nä on uupumus liian suureksi kasvaneen työtaakan äärellä.²⁴ Työn hallinnan koke- mus häviää työnkuvien rajojen hävitessä ja joustavuusvaatimusten myötä. Myös eläinlääkärin työ vaatii osaamista monelta eri osa-alueelta huolimatta työn ydinalueen mahdollisesta kaventumisesta esimerkik- si erikoistumisen myötä. Eläinlääkäriltä voidaan odottaa esimerkiksi aktiivisuutta

verkostoitumisessa sekä media-, digi- ja markkinointitaitoja.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän myönteistä kokemusta omasta työs- tään.¹⁵ Sen merkitys korostuu tulevaisuu- dessa kilpailun kasvaessa ja työnkuvan muuttuessa, joten siihen olisi hyvä tarjota koulutusta ja työkaluja sekä opiskeluaikana että työelämässä, jotta nuoret eläinlääkärit voivat itse tunnistaa ja kohdata työelämän haasteet. Vastavalmistuneiden eläinlääkä- rien keskinäisessä kilpailussa vaikuttavat tutkinnon ja opiskelumenestyksen lisäksi muun muassa työkokemus ja henkilökoh- taiset ominaisuudet.²⁶ Henkilökohtaisia ominaisuuksia voi kehittää jo opiskeluai- kana erityisesti, jos opetussuunnitelmaan on sulautettu geneeristen taitojen, kuten vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten tai- tojen sekä ongelmanratkaisukyvyn, op- pimista.²⁷ Vuorovaikutusopinnoista on- kin tullut 2000-luvulla entistä tärkeämpiä eläinlääketieteen opinnoissa.²⁸ Opintoihin on mahdollista sisällyttää myös ammatilli- seen kasvuun liittyviä opintoja, joiden yh- teydessä voidaan ohjatusti kehittää työelä- mätaitoja.²⁹ Myös osaamisperustaisuuden tehokas toteuttaminen opetussuunnitelma- tasolla tuottaa hyvät valmiudet työelämään. Kaikilla aloilla tarvitaan paljon nykyistä tehokkaampaa teoreettisen opiskelun ja käytännön harjoittelun yhdistämistä.²⁵

Nuorille eläinlääkäreille tulisi luoda työympäristö, jossa he saavat tarpeeksi haasteita, mutta jossa tarjolla on myös tuki itsensä kehittämiseen. Nuoret eläinlääkärit kokivat raskaana asiana epävarmuuden omasta ammatillisesta osaamisestaan sekä heitä kohdanneet epäonnistumiset. Huo- mattavaa on, että nuoria eläinlääkäreitä painoivat paitsi tapahtuneet epäonnis- tumiset, myös epävarmuus ja pelko epä- onnistumisista ilman mitään varsinaista konkreettista syytä tähän. Työyhteisössä olisikin syytä käsitellä sekä onnistumisia niiden positiivisen vaikutuksen lisäämisek- si että epäonnistumisiin johtaneita syitä, jotta ne eivät jää vaivaamaan nuoren eläin- lääkäriä mieltä jatkossa. Kynnys hakeutua puhumaan työelämän haasteista voisi olla pienempi, jos työpsykologipalveluita olisi saatavissa ulkopuolisen tahon, esimerkiksi Eläinlääkäriliiton, kautta.

Nykyään korostetaan työntekijän omaa vastuuta työhyvinvoinnistaan. Tällöin liian usein esimerkiksi työuupumuksia käsitel- lään yksilön ongelmina eikä työyhteisön organisaatiokulttuuriin ja rakenteisiin liit-

>

tyvänä asiana, ja työyhteisön ristiriitoja ihmissuhdeongelmina, joiden laajempia yhteyksiä ei tunnisteta.²³ Työuupumuksen ehkäiseminen ja tunnistaminen mahdollisimman varhain on ensiarvoisen tärkeää. Työuupumukselta suojaavaksi persoonallisuuden piirteeksi on mainittu erityisesti itsearvostus.³⁰ Itseään arvostava työntekijä näkee itsensä riittävän hyvänä sekä tunnistaa omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Heikkoon itsearvostukseen liittyy voimakas taipumus tehdä sosiaalisia vertailuja ja hakea hyväksyntää niin esimieheltä kuin työtovereilta ja masentua kritiikistä.²⁰ Ihannetilanteessa työyhteisö tarjoaa olosuhteet, joissa työntekijöiden on mahdollista kehittää itseään ja siten hyödyttää organisaatiotaan.³¹ Vaikutusmahdollisuudet luovat turvallisuutta ja hyvinvointia sekä mahdollisuuden kehittää omaa työtä, samalla ne vahvistavat työntekijän osaamista ja parantavat työn tuottavuutta ja laatua.³²

Lääkärien työhyvinvointia selvitetäessä todettiin, että nuorten ja työtään aloittelevien lääkärin riittävästä konsultaatiotuesta ja tuutoroinnista tulee huolehtia.³³ Tätä varten uraansa aloittelevien lääkärin ohjaajille tulisi varata työaikaa perehdytykseen ja mentorointiin. Lisäksi raportissa todettiin, että perehdytyksen tulisi kuulua jokaiselle lääkärille hänen siirtyessään uuteen työtehtävään, myös saman organisaation sisällä. Työnantajan tarjoamana tuki esimerkiksi mentoroinnin ja työnohjauksen muodossa auttaisi myös nuoria eläinlääkäreitä kehittymään ammatissaan.

Mentorointi on ammatillinen ohjaussuhde, jossa kokenut, tiedollisesti ja sosiaalisesti arvostettu mentori toimii kokemattomamman työntekijän ohjaajana ja auttaa häntä oman työn kehittämässä.³⁴ Mentorointi on ennen kaikkea vuorovaikutussuhde ja prosessi, jossa mentori ja aktori työskentelevät yhdessä. Tarkoituksena ei ole antaa aloittavalle työntekijälle valmiita vastauksia uralla etenemiseksi vaan tukea häntä löytämään kykynsä ja keinoja niiden kehittämiseen.^{35,36} Työnohjaus on omaan työhön ja työyhteisöön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä työnohjaajan avulla. Työnohjaus mahdollistaa uusia näkökulmia ja auttaa ymmärtämään ja havaitsemaan asioita, jotka ilman työnohjausta jäisivät heikentämään organisaation toimintakykyä. Työnohjaus vaikuttaa

myönteisesti sekä työn laatuun, työntekijän ammatti-identiteettiin, ammatilliseen kasvuun, työssä jaksamiseen että esimiestyön kehittymiseen.³⁷ Nuorille eläinlääkäreille työnohjaus toimisi hyvänä kanavana työn jäsentämisen, haastavien asiakastilanteiden, työssä jaksamisen ja erilaisten työn epävarmuustekijöiden käsittelyyn. Lisäksi työnohjaus auttaa jäsentämään onnistumisia ja tukee niistä oppimista.

Työuraa aloittavien eläinlääkärien työssä on paljon samanlaisia piirteitä kuin muidenkin akateemisten työssä. Viime aikoina uusina asioina eläinlääkäriin ammattiin tulleet epävarmuus työn jatkuvuudesta ja palkan riittävyydestä huolettavat nuoria eläinlääkäreitä, mikä tuli esiin myös tässä tutkimuksessa. Muutokset, kuten SOTE-uudistus ja klinikoiden ketjuuntuminen, ovat tuoneet haasteensa koko eläinlääkintäalalle. Lisäksi eläinlääketieteen ala on kehittynyt valtavasti viimeisen vuosikymmenen aikana. Yhä useampi eläinlääkäri erikoistuu johonkin osa-alueeseen ja lisääntyneen osaamisen ja varustelutason avulla hoidetaan yhä monimutkaisempia potilastapauksia. Uran alkupuolella olevalle eläinlääkärille ei ole ehtinyt kertyä vielä tarpeeksi kokemusta eläinlääkäriin työstä tai omaa erikoisalaa ei ole löytynyt, mikä voi aiheuttaa epävarmuuden tunnetta omasta osaamisesta. Nuorille eläinlääkäreille tulee antaa mahdollisuus luoda itselleen urapolkuja, joissa sekä asiantuntijuuden kasvu että työhyvinvointi ovat mahdollisia. Mentoroinnin ja työnohjauksen tuominen myös eläinlääkärien työelämään auttaisi etenkin nuoria eläinlääkäreitä sopeutumaan vaativaan työelämään. Eläinlääkärien työelämää tulisi muokata sellaiseksi, että eläinlääkäri kokisi hallitsevansa työtään eikä työ eläinlääkäriin koko elämää.

LÄHDEKIRJALLISUUS

1. European System of Evaluation of Veterinary Training. http://www.eavee.org/fileadmin/downloads/SOP/ESEVT_Uppsala_SOP_May_2016_amended_Annex_8_13_Rubrics_approved_by_ExCom_on_25Jan2017.pdf 2017
2. Gillling ML, Parkinson TJ. The transition from veterinary student to practitioner: a "make or break" period. *J Vet Med Educ*. 2009;36:209-15.
3. Matthew SM, Ellis RA, Taylor RM. New graduates' conceptions of and approaches to veterinary professional practice, and relationships to achievement during an undergraduate internship programme. *Adv Health Sci Educ*. 2011;16:167-82.
4. Joutsen ym. 2017. Nuorten eläinlääkäreiden siirtyminen työelämään – kyselytutkimus. Suomen Eläinlääkäril. Hyväksytty julkaistavaksi.

5. Lofstedt J. Confidence and competence of recent veterinary graduates – Is there a problem? Presidents' message. *Can Vet J*. 2003;359:360.
6. Luukkanen L. Työelämänäkökulma tärkeä opintojen kehittämisessä. Luentokokooma: Eläinlääkäripäivät; 2010; Helsinki: Fennovet, 2010, 34-7.
7. Lewis RE, Klausner JS. Nontechnical competencies underlying career success as a veterinarian. *J An Vet Med Assoc*. 2003;22:1690-6.
8. Jaarsma D, Dolmans D, Scherpbier A, Van Beukelen. Preparation for practice by veterinary school: A comparison of the perceptions of alumni of a traditional and an innovative veterinary curriculum. *J Vet Med Educ*. 2008;35:431-8.
9. Rhind SM, Baillie S, Kinnison T, Shaw DJ, Bell CE, Mellanby RJ ym. The transition into veterinary practice: Opinions of recent graduates and final year students. *BMC Med Educ*. 2011;11:64.
10. Sario K. Eläinlääkärien työ ja terveys. Suomen Eläinlääkäril. 2015;2:72-5.
11. Gullman R. Stressaava, mutta antoisa työ. Suomen Eläinlääkäril. 2013;10:644-7.
12. Platt BP, Hawton K, Simkin S, Mellanby RJ. Suicidal behaviour and psychosocial problems in veterinary surgeons: a systematic review. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2012;47:223-40.
13. Nett RJ, Witte TK, Holzbauer SM, Elchos BL, Campagnolo ER, Musgrave KJ ym. Risk factors for suicide, attitudes towards mental illness, and practice-related stressors among US veterinarians. *J An Vet Med Assoc*. 2015;247:945-55.
14. Mikkonen J, Heikkilä A, Ruohoniemi M, Lindblom-Yläne S. "I study because I'm interested": University students' explanations for their disciplinary choices. *Scand J Educ Res*. 2009;53:229-44.
15. Päätaalo K, Kauppi S. Työhyvinvointi lääkärin työssä – systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin. Well-being at physician's work – a systematic review to support managing work ability and wellbeing in health care organizations. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2016;53:30–43.
16. Dreyfus HL, Dreyfus SE. Mind over machine. The power of human intuition and expertise in the era of the computer. Oxford: Basil Blackwell; 1986.
17. Tynjälä P, Nuutinen A, Eteläpelto A, Kirjonen J, Remes P. The acquisition of professional expertise – a challenge for educational research. *Scand J Educ Res*. 1997;41:3-4.
18. Ericsson KA. The influence of experience and deliberate practice on the development of superior expert performance. Kirjassa: *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge University Press. 2006.
19. Bereiter C, Scardamalia M. Surpassing ourselves. An inquiry into the nature and implications of expertise. Illinois: Open Court Publishing. 1993.
20. Julkunen, R. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosessi(e)ista. Tampere: Vastapaino; 2008.
21. Morrissey JK, Voiland B. Difficult interactions with veterinary clients: working in the challenge zone. *Vet Clin North Am Small Anim Pract*. 2007;37:65-78.
22. Eräsaari L. Uusliberalismi muuttaa naisten töitä julkisella sektorilla. *Aikuiskasvatus* 2016;36:220-5.
23. Nikkola T, Harni E. Sisäistyneet ristiriidat, tunne työ ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus* 2015;35:244-53.
24. Kasvio, A. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus Helsinki University Press. 2014.
25. Shirangi A, Fritsch L, Holman CDJ, Morrison D.

- Mental health in female veterinarians: effects of working hours and having children. *Aust Vet J*. 2013;91:123-30.
26. Siivonen P, Isopahkala-Bouret U. 2016. Adult graduates' negotiations of age(ing) and employability. *J Educ Work* 2016;29:352-72.
27. Virtanen A, Tynjälä P. Kohti työelämätaitoja kehittävää yliopistopedagogiikkaa – opiskelijoiden näkökulma. *Yliopistopedagogiikka* 2013;20:2.10.
28. Radford A, Stockeley P, Silverman J, Taylor I, Turner R, Gray C ym. Development, teaching, and evaluation of a consultation structure model for use in veterinary education. *J Vet Med Educ*. 2006;33:38-44.
29. Ruohoniemi M, Mikkonen J, Salomäki R, Hänninen L, Heikkilä A, Ryhänen S. Studying to become a veterinarian: A course for student support. *J Vet Med Educ*. 2017;44:198-204.
30. Feldt T, Mälikangas A, Piitulainen S. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kirjassa: Kinnunen U, Feldt T, Mauno S, toim. Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-kustannus; 2005, 95-118.
31. Koivunen T, Saari T. Työntekijä itsensä johtajana työelämäoppaissa. *Aikuiskasvatus* 2016;36:14-23.
32. Eteläpelto A, Vähäsantanen K, Hökkä P, Paloniemi S. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 2014;34:202-14.
33. Lääkäriliitto. Lääkärintyöstä hyvinvointia. 2012, <https://www.laakariliitto.fi/edunvalvonta-tyoelama/tyohyvinvointi/>
34. Heikkinen HLT, Tynjälä P, Jokinen H. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Kirjassa: Heikkinen HLT, Jokinen H, Markkanen I, Tynjälä P, toim. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS-kustannus; 2012, 45-85.
35. Juusela T, Lillia T, Rinne J. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy; 2000.
36. Karjalainen M. Ammattilaisten käsitykset mentoroinnista työpaikalla. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 388. Jyväskylän yliopisto; 2010.
37. Kallasvuo A, Koski A, Kyrönseppä, U, Kärkkäinen M-L. (toim.) 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

KIRJOITTAJIEN OSOITTEET

Suvi Joutsen, ELL, tohtorikoulutettava
Eläinlääketieteellinen tiedekunta, PL 66
00014 Helsingin yliopisto
suvi.joutsen@helsinki.fi

Ira Kallio-Kujala, ELL, vastuueläinlääkäri
Evidensia oy, tohtorikoulutettava Eläinlääketieteellinen tiedekunta,
Nuoret eläinlääkärit -ryhmän puheenjohtaja 2014–2016
Charlotta Bengs, FM, Nordic sales manager
Zoetis Finland Oy
Anu Kanerva, tradenomi, koulutussuunnittelija
Eläinlääketieteellinen tiedekunta
Satu Öystilä YTM, työnohjaaja, toiminnallisen ryhmätyön ohjaaja
STO ry, Eduta Oy
Mirja Ruohoniemi, ELT, yliopistonlehtori,
opetusasioista vastaava varadekaani
Eläinlääketieteellinen tiedekunta